

**FORMAS UNIVERSALES S.A.C.**

**POLÍTICAS PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL  
HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

**Contenido****POLÍTICAS PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

1.	Objetivo .....	3
2.	Alcance.....	3
3.	Definiciones .....	3
4.	Base legal .....	3
5.	Políticas.....	4
6.	Los actores.....	5
6.1	Elementos imprescindibles constitutivos del Hostigamiento Sexual.....	5
6.2.	Manifestaciones .....	6
7.	Medidas de Prevención.....	6
8.	Procedimiento de actuación.....	6
8.1.	Presentación de la queja .....	6
8.2.	Conformación del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual..	7
8.3.	Traslado de la queja .....	8
8.4.	Descargo de la queja.....	8
8.5.	Traslado de descargo .....	8
8.6	Investigaciones respectivas .....	8
8.7	Resolución de sanción .....	8
9.	Servicio de Orientación y Acompañamiento para los casos de Hostigamiento Sexual en el trabajo.....	9
10.	Hoja de Control de Cambios.....	9
11.	Anexos .....	10

## **POLÍTICAS PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

### **1. Objetivo**

Implementar en FORMAS UNIVERSALES S.A.C., lineamientos a fin de establecer los procedimientos y Compromiso de la empresa para sancionar todo acto de hostigamiento sexual, en cumplimiento de la Ley N°27942, el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, el Decreto Legislativo 1410 y el Decreto Supremo N° 014-2019-TR.

### **2. Alcance**

Estas políticas se aplicarán a todos los Trabajadores de FORMAS UNIVERSALES S.A.C.

### **3. Definiciones**

- a) Trabajador:  
Llamado al empleado registrado en la planilla de la empresa.
- b) Hostigamiento sexual típico o chantaje sexual: Toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos: a) condiciones materiales de empleo b) desempeño y cumplimiento laboral c) Estado general de bienestar personal. También se considera acoso sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados
- c) Contratistas: Persona que presta sus servicios a la institución a título personal o de una empresa mediante un contrato

### **4. Base legal**

- Constitución Política del Perú.
- Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, norma que fue modificada por la Ley N.° 29430.
- Decreto Legislativo 1410 Decreto que incorpora El Delito De Acoso, Acoso Sexual, Chantaje Sexual y Difusión De Imágenes, Materiales Audiovisuales o Audios Con Contenido Sexual al Código Penal, Y modifica el Procedimiento De Sanción Del Hostigamiento Sexual.
- Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Decreto Supremo N° 014-2019-TR, Decreto Supremo que crea el Servicio de Orientación y Acompañamiento para los casos de Hostigamiento Sexual en el Trabajo – “Trabajo sin Acoso”.
- Ley N°28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

- Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público.
- Reglamento Interno de Trabajo
- Código de ética y conducta.

## 5. Políticas Hostigamiento sexual.

El hostigamiento o acoso sexual es una conducta negativa de connotación sexual que acontece en el lugar de trabajo, produce que la persona aquejada se sienta ofendida, humillada y/o intimidada, afectando derechos fundamentales. Puede darse entre trabajadores/as que tienen una relación laboral jerárquica o entre aquellas personas con cargos del mismo nivel jerárquico.

Al ocurrir estos acontecimientos en el centro de trabajo se consideran como un problema de Seguridad y Salud en el Trabajo, en los que debe de tomar acción FORMAS UNIVERSALES S.A.C.

Los tipos de Hostigamiento que reconoce FORMAS UNIVERSALES S.A.C. son los que están enmarcados dentro de la legislación vigente y son:

### ***a) Chantaje sexual/hostigamiento sexual típico***

Es toda conducta de conducta física o verbal de naturaleza sexual no deseada o rechazada, realizada por una o más personas sean **trabajadores de rango superior, socios, contratistas, proveedores y/o terceros** que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa condicionando el otorgamiento o mantenimiento de ciertos beneficios laborales a la entrega de favores sexuales de un/a trabajador/a, o cuando se le sanciona por negarse a entregarlos, se trata de chantaje sexual.

Esta conducta puede darse por una sola vez como también ser reiterada.

### ***b) Acoso ambiental/hostigamiento sexual por ambiente hostil de trabajo***

Se produce cuando en el lugar de trabajo se verifican conductas físicas o verbales de carácter sexual que puedan **crear un clima de intimidación, humillación u hostilidad que afecte las labores de una persona.**

A diferencia del chantaje sexual u hostigamiento sexual típico, las conductas sexuales pueden provenir de los/las pares de la víctima, los/las clientes/as, los/las jefes/as y cualquier tercero/a que pueda interferir en el ambiente laboral. Asimismo, tampoco se requiere que la víctima de las conductas sexuales haya sufrido un daño o pérdida de un beneficio de índole laboral.

## 6. Los actores

### a) El/la hostigador/a

El/la hostigador/a es quien realiza las conductas o comportamientos de naturaleza o connotación sexual hacia la víctima, puede ser hombre o mujer.

**En el hostigamiento sexual típico (chantaje sexual)**, el/la hostigador/a ejerce una posición de autoridad, jerarquía, o una situación ventajosa respecto de la víctima. La autoridad ejercida no necesariamente debe ser directa o necesariamente formal sobre la víctima.

### b) La víctima

La víctima puede ser un trabajador hombre o una mujer de cualquier edad, estado civil, origen étnico, raza, religión, condición económica, características físicas, orientación sexual, identidad de género o cualquier otra índole.

## 6.1. Elementos imprescindibles constitutivos del Hostigamiento Sexual

### a) La conducta, comportamiento o acto de carácter o connotación sexual:

Que la conducta del/la hostigador/a sea explícita o implícita, que afecte el trabajo de una persona y que interfiera en el rendimiento del mismo, creando un ambiente de intimidación, hostil u ofensivo.

### b) El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual:

El sometimiento o el rechazo de un trabajador a dicha conducta se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicho trabajador a la formación o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo y/o dicha conducta creando un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

La conducta de sometimiento puede ocurrir o no en el centro de trabajo, lo importante son los efectos que no ocurran en el área laboral.

## 6.2. Manifestaciones

### Conductas escritas y verbales

- Propositiones o insinuaciones sexuales, explícitas o implícitas, que pueden ser directas, como invitaciones a incurrir en actos sexuales de cualquier tipo; o indirectas, como invitaciones a salidas **no deseadas** fuera del lugar de trabajo, a cenas o viajes.
- Bromas o comentarios de contenido sexual, como son los relativos al cuerpo de una persona, su apariencia física, su situación familiar o la manera como viste, camina, etc. Están incluidas las preguntas indiscretas formuladas a la víctima y relacionadas con su cuerpo, su sexualidad o con aspectos de su vida vinculados a estos temas.

### Conductas no verbales

- Gestos obscenos o miradas de naturaleza o connotación sexual, incluidos los silbidos.
- Exhibición de imágenes sexualmente sugestivas o inclusive pornográficas a través de cualquier medio a la víctima.
- Acercamientos corporales y roces deliberados o tocamientos de cualquier tipo, como abrazos, apretones, caricias, pellizcos o palmadas.

## 7. Medidas de Prevención

Según el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, las capacitaciones en materia de Hostigamiento Sexual se darán de las siguiente forma :

- a) Una (1) capacitación al inicio de la relación laboral, educativa, formativa, contractual u otra relación de autoridad o dependencia.
- b) Una (1) capacitación anual especializada para el área de Recursos Humanos o el que haga sus veces, el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual o el que haga sus veces y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento.

## 8. Procedimiento de actuación

FORMAS UNIVERSALES S.A.C. es el encargado de canalizar las denuncias de hostigamiento sexual si considera que un trabajador ha sido víctima de hostigamiento sexual de diversa índole, el procedimiento a seguir en estos casos es el siguiente:

### 8.1. Presentación de la queja

Deberá ser presentada al área Recursos Humanos en un plazo máximo de 30 días contados a partir del día siguiente de producido el último acto de hostigamiento o indicio del mismo.

Si el presunto acosador es el Coordinador/a de Recursos Humanos, la queja se presentará ante la Gerencia General. Si el presunto acosador

denunciado fuera el gerente general, la situación sería revisada por el Consejo Directivo e informada al área de recursos humanos

La queja deberá contener la siguiente información, entre otras:

- Nombre del/la hostigador/a
- Cargo y función del/la hostigador/a
- Narración de los hechos
- Hechos relevantes a ser investigados
- Relación entre la víctima y el hostigador

- **Pruebas y testigos (de ser el caso)**

Las pruebas que podrán presentarse pueden ser, entre otras:

- Declaración de testigos
- Documentos públicos o privados
- Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros.
- Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafo técnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
- Cualquier otro medio probatorio idóneo

## **8.2. Conformación del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual:**

- **Deberá ser conformado por 4 miembros:**  
dos (2) representantes de los/as trabajadores/as y dos (2) representantes del/de la empleador/a; garantizando en ambos casos la paridad de género.
- Los/as representantes de los/las trabajadores/as se pueden elegir conjuntamente con la elección de los/as miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, regulado en el artículo 29 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su modificatoria. El/la Delegado/a contra el Hostigamiento Sexual puede elegirse junto con la elección del/de la Supervisor/a de Seguridad y Salud en el Trabajo, a el/la que hace referencia el artículo 30 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su modificatoria.
- Los/as representantes del empleador/a ante el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual son nombrados/as de la siguiente forma: un/a (1) representante de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces y uno/a (1) que el/la empleador/a designe.
- **Acuerdos del Comité.** - Los acuerdos del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual se adoptan por mayoría simple. El voto dirimente corresponde al el/la representante de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces.

### **8.3. Traslados de la queja**

Recibida la queja, se correrá traslado de la misma al/la presunto/a hostigador/a en un plazo no mayor de tres (3) días útiles.

### **8.4. Descargos de la queja**

El/la presunto/a hostigador/a tendrá cinco (5) días útiles para presentar sus descargos, adjuntando las pruebas que considere pertinentes.

### **8.5. Traslado de descargo**

El área de Recursos Humanos tres (3) días útiles para remitir los descargos efectuados por el/la presunto/a hostigador/a a la presunta víctima de hostigamiento sexual y deberá poner en conocimiento de ambas partes todos los documentos que se presenten.

### **8.6. Investigaciones respectivas**

Para la realización de las investigaciones Recursos Humanos, Control Interno y la jefatura o coordinación del área al que el denunciante y del presunto hostigador trabajaran coordinadamente para con la Gerencia General para la investigar el hecho.

De estar las jefaturas antes descritas involucradas, se designará a otro trabajador para este fin. Teniendo un máximo 10 días hábiles para realizar las investigaciones respectivas sobre la queja presentada, pudiendo interponer medidas cautelares, las que incluyen medidas de protección para la víctima.

- Rotación del/la presunto/a hostigador/a
- Suspensión temporal del/la presunto/a hostigador/a
- Rotación del puesto de trabajo, si así lo considera el/la hostigado/a
- Impedimento de acercarse al/la hostigado/a.

### **8.7. Resolución de Sanción**

FORMAS UNIVERSALES S.A.C., tendrá cinco (5) días hábiles para emitir una resolución, de resultar culpables se podrían tomar las siguientes medidas, pudiendo emitir las siguientes sanciones:

- Amonestación (verbal o escrita)
- Suspensión o despido
- Separación temporal o definitiva, otras de acuerdo al ámbito de aplicación.

### 9. Servicio de Orientación y Acompañamiento para los casos de Hostigamiento Sexual en el trabajo

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, tiene a cargo el servicio exclusivo de “**TRABAJA SIN ACOSO**”, para efectos de intervenir en forma oportuna y adecuada en la protección de las víctimas de Hostigamiento Sexual en el Trabajo.

El Servicio de Orientación y Acompañamiento para los casos de Hostigamiento Sexual en el trabajo es gratuito.

### 10. Hoja de Control de Cambios

Hoja de Control de Cambios			
Nº Versión	Fecha de Vigencia	Cambios	Código *
1	15/09/2019	Elaboración inicial del documento.	AR

\*Iniciales de la persona que elaboró el documento o realizó el cambio.

Confirmación de Lectura Manual de Políticas de Recursos Humanos		
Fecha de lectura	Nombre	Firma

11. ANEXOS

Anexo 1

	<b>REGISTRO DE QUEJA</b>	FECHA DE EMISIÓN:	VERSIÓN SETIEMBRE 2019
		VERSIÓN:	1

  

APELLIDO Y NOMBRE DEL TRABAJADOR	
CARGO	
JEFE INMEDIATO	

  

INFORMACION GENERAL			
FECHA DE PRESENTACIÓN	DIA	MES	AÑO
ITEMS	DETALLE		
Nombre del/la hostigador/a			
Cargo y función del/la hostigador/a			
• Narración de los hechos			
Hechos relevantes a ser investigados			
Relación entre la víctima y el hostigador			
Pruebas y testigos (de ser el caso)			
Información adicional			

  

\_\_\_\_\_

FIRMA DEL COLABORADOR QUE RECIBE LA INDUCCIÓN

\_\_\_\_\_

FIRMA DE RECURSOS HUMANOS